

## A mezőgazdasági munka jogi szabályozása\*

### I.

E rövid tanulmányvázlatban arra szeretném ráirányítani a figyelmet, hogy Magyarországon a mezőgazdaság területén ma még mindig léteznek olyan munkavégzéssel összefüggő, nem vagy nem jól szabályozott kapcsolatok (jogviszonyok), amelyek a munkajog, illetőleg a polgári jog által tipizált jogviszonyok Prokrusztész-ágyában nem feltétlenül méretre szabottak, esetleg – rendezetlenül – keresztbe is fekszenek. Világosabban fogalmazva, kérdés, hogy az adott keretszabályozások mellett vajon elhanyagolhatók-e azok a speciális szabályok, esetleg elméletileg megalapozott útmutatások, amelyek a mezőgazdaságban elősegíthetik a még nélkülözhetetlen kapcsolatvariációk precízebb, a valósághoz jobban igazodó alakítását.

Azért választottam a fenti címet, mert benne érzem a munka, a „munka világa” munkajogi és polgári (magánjogi) keretszabályozásainak dilemmáit. Igaz ugyan az a tétel, mely szerint az állami beavatkozás lényegesen csökkent, és a kogens normák „csak a garanciális tartalmi elemek (az ún. minimálstandardok) kijelölésre szorítkoznak”, de az már nem biztos, hogy a munkavállalókra kedvezőbb pozíciókat – megfelelő elméleti és gyakorlati felkészítés, tájékoztatás nélkül – a munkáltatók és a munkavállalók (a vállalkozói közösségek) megállapodásai valóban jól ki tudják-e fejezni, a biztosítékokat meg tudják-e fogalmazni, különösen akkor, amikor a majd félévsszázados elavult gyakorlat már semmiféle támpontul nem szolgálhat, a külföldi precedensek adaptálását pedig a bizonytalan gazdasági alap nehezíti.<sup>1</sup>

E hipotézis bizonyítását, gondolom, elősegíti – ha csak villanásnyira is – végig pásztázzuk a mezőgazdaságban végzett munka szabályozásának sajátosságait. Kezdjük tehát az elején.

---

\* A tanulmány az OTKA támogatásával készült. A kutatási téma címe: Egy új föld- és agrárjogi koncepció kialakításának (kialakulásának) lehetőségei Magyarországon. A téma száma: 176/95040.

<sup>1</sup> A jog területén – szociológiai, illetve politológiai terminológiára utalva – Kiss György használja a „munka világa” kifejezést. Kételyével szemben, nevezetesen, hogy e kifejezés talán nem szerencsés, nézetem szerint rendkívül találó, s plasztikusan jelzi a bonyolult összefüggéseket. Dr. Kiss György: A munka világa szabályozásának egy lehetséges változata. Magyar Közigazgatás 1995/ 5. sz. 257. p.

## II.

1. 1876-ig csak az 1840:XI. tc. tartalmazott hiányos (és felemás) mezőgazdasági munkajogi rendelkezéseket. Az 1876:XIII. tc. – a hirhedett cselédtörvény – még együtt szabályozta a házi (belső) és a gazdasági (külső) cselédek, a mezőgazdasági és a földmunkások, valamint a napszámosok munkavégzésre irányuló jogviszonyait. Ez a törvény tulajdonképpen nem volt más, mint a korábbi évtizedek idevágó jogszabályainak kompilációja.

Az 1898. március 1-én hatályba lépett, a munkaadók és a mezőgazdasági munkások közötti viszony szabályozásáról szóló 1898:II. tc. indította el a modernebb magyar mezőgazdasági munkajog kiépítését; és a kapcsolódó jogalkotások sorát követően a gazda és a gazdasági cseléd közötti viszony szabályozásáról szóló 1907:XLV. tc., illetőleg az 1935:II. tc. zárta le a folyamatot. E szabályozási rendszer – kisebb módosításokkal – rövid ideig ugyan, de még 1945 után is rendezte a gazdák és a gazdasági cselédek közötti jogviszonyt.<sup>2</sup>

Megjegyzendő, a mezőgazdasági munkaviszonyok elkülönített, sokszor és sokak által vitatott szabályozása a XX. század első felében törvényszerű volt, mivel Magyarországon a munkaerő több mint felét a mezőgazdaság foglalkoztatta, de ebbe a körbe tartoztak, illetőleg ezt a kört növelték azok a törpebirtokosok is, akik 5 kh alatti földterületen gazdálkodtak. A Magyar Statisztikai Közlemények 1935-ös adatai szerint a jelzett nagyságcsoportba tartozó földbirtokok száma 1.184.783, átlagterületük 1.38 kh-t tett ki.

A számok önmagukért beszélnek.

2. A második világháborút követően a politikai és gazdasági változások eredményeképpen az 1949-es alkotmány már megalapozta az 1951. február 1-én hatályba lépett első magyar Munka Törvénykönyvet (valójában törvényerejű rendelet – 1951. évi 7. sz. tvr.), amely már a munkaviszonyban álló munkavállalók teljes körére kiterjedt.

Ezek után logikusan az következne, hogy lezárva egy korszakot, az egységes munkajogi szabályok érvényesülhetnek a mezőgazdaság területén is, de nem így történt. A közismert monstre átszervezés, a sajátos szocialista tökefelhalmozás következtében a mezőgazdaságban foglalkoztatottak zöme a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben tagként volt kénytelen munkát végezni, s keserves évtizedek után jutott el a ma sem tökéletes szövetkezeti és munkajogi szabályozás jelenlegi szakaszához és a szigorúan strigulázott munkaviszony egyik alanyának pozíciójához.

Nézzük meg nagyon röviden, hogyan történt ez a folyamat. Az 1951-es Munka Törvénykönyvének hatálya nem terjedt ki a kisipari szövetkezetek, a mezőgazdasági termelőszövetkezetek és termelőszövetkezeti csoportok tagjaira. Az 1967-es Munka Törvénykönyv privilegizált pozíciót biztosított a mezőgazdasági termelőszövetkezeteknek, mondván: a szövetkezeti tagok munkavégzésére vonatkozó szabályokat az Mt. elveinek figyelembevételével külön törvény rendezi (1967. évi III.

---

<sup>2</sup> Ld. részletesebben Takács Imre: A Darányi Ignác nevéhez fűződő mezőgazdasági munkajogi törvények rendelkezései és történeti háttérük. Agrártörténeti Szemle 1992. 1-4. sz. 33-76. p. – A kapcsolódó jogszabályok: 1899:XLII. tc. a gazdasági munkavállalókról és segéd munkásokról; 1900:XXVII. tc. a birtokos és a gazdatiszt közötti jogviszony szabályozásáról; 1900:XXXVIII. tc. az erdőmunkásokról; 1900:XXIX. tc. a dohánytermelők és dohánykertészek közötti jogviszonyok szabályozásáról; 1923:XXV. tc. a mezőgazdasági munkások munkaereje jogosulatlan kiaknázásának meggátolásáról.

tv.). Az ipari szövetkezetek tagjai munkavégzésével összefüggő kérdéseket viszont az Mt. rendelkezései és a tagsági viszonyból eredő sajátosságokra figyelemmel kellett szabályozni. És jött a Munka Törvénykönyve 1979. évi novellája, amelyik nemes egyszerűséggel és nagyvonalúsággal megszüntette a két termelő típusú szövetkezet közötti szabályozási különbségeket. Ettől kezdve ugyanis mind a mezőgazdasági termelőszövetkezetek, mind az ipari szövetkezetek tagjainak munkavégzésével összefüggő kérdéseket a Munka Törvénykönyve rendelkezései és a tagsági viszonyból eredő sajátosságok figyelembevételével kellett rendezni. (1979. évi 29. sz. tvr. 3. §-a.).

A kérdés most már az, valóban csak egy jogviszony és egy jogág fejezheti ki a rendszeres emberi munkavégzéssel járó jogokat és kötelezettségeket. Míg a közismert tényeket felesleges bizonyítani, így csak azt lehet hangsúlyozni, hogy szinte nincs olyan jogág (jogterület), amelyik valamilyen emberi munkavégzést ne szabályozna. Felesleges és meddő vitának tűnik tehát az egyes jogterületek munkavégzésre vonatkozó szabályozási hatályának patikamérlegre helyezése.

Csak egy pillantást vessünk a munka kb. ötven évvel ezelőtti magánjogi szabályozására. Az úgynevezett munkabéri és szolgálati jogviszony elhatárolásánál nemcsak a vállalkozást, a megbízást és a haszonbérletet, de a társas viszonyt is elkülönítették a munkaviszonytól azon az alapon, hogy a felek egymással nem függőségi, hanem mellérendeltségi viszonyban állnak, még akkor is, ha egy vagy több tag a munkájával járul hozzá a társasági cél megvalósulásához és ezért ellenszolgáltatást kap.<sup>3</sup>

De mit mond az első szövetkezeti törvény? A következőket: ...”a tiszta feleslegtől függetlenül ki kell fizetni a szövetkezet tagjainak annak a munkának vagy dologi szolgáltatásnak értékét (pl. a termelőszövetkezetnél a végzett munka bérének megfelelő értéket, tejszövetkezetnél a beszolgáltatott tej árát), amellyel az a szövetkezet céljainak megvalósításában részt vesz, ... ennek a szerződésnek az a jogi sajátossága, hogy az nem munkaviszonyból, szolgálati szerződésből, hanem a tag és a szövetkezet közötti eme minőségükből folyóan kialakult jogviszonyból ered.”<sup>4</sup>

A választ tehát már majd ötven évvel ezelőtt megkaptuk. Ennek ellenére több mint tíz évvel ezelőtt, amikor ismételten szó volt új Munka Törvénykönyv és új szövetkezeti törvény szükségességéről és mielőbbi megalkotásáról, aggály merült fel az előkészítő munkálatok koordinálásával kapcsolatban. Akkor jeleztem, hogy a munkajog és a szövetkezeti jog művelői, alkalmazói nem ültek le egyeztetni álláspontjaikat, nem jutottak közös nevezőre a szabályozás köre, mikéntje, mélysége tekintetében. De abban is bizonyos voltam, a szövetkezeti szakemberek sem vitatták meg azokat a kérdéseket, amelyek a közös platform kialakításához szükségesek lettek volna. Ez a folyamat – sajnos – nem állt meg.<sup>5</sup>

3. 1992-ben végre megszületett az új szellemű Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény). Hatálya egyértelműen és világosan minden olyan „munkaviszonyra kiterjed, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá,

<sup>3</sup> Vincenti Gusztáv: A munka magánogi szabályai. GRILL, Bp. 1942. 31. p.

<sup>4</sup> Fülöp Kálmán–Boros Lajos: A szövetkezeti törvény és magyarázata. Magyar Állami Nyomda Bp. 1947. 124. p.

<sup>5</sup> Veres József: A szövetkezeti jogi alapintézmények de lege lata és de lege ferenda. MJSz. Kiadványa Bp. 1985. 61-62. p.

amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben teljesíti.

A javaslat indokolása külön is kiemeli, hogy a törvény „hatálya kizárólag a munkaviszonyokra terjed ki”. A továbbiakban az indokolás leszögezi: „Szükségtelen és a gyakorlatban megvalósíthatatlan, hogy a munkaviszonyokra méretezett, azok sajátosságait figyelembe vevő szabályokat irányadónak kelljen tekinteni olyan jogviszonyoknál is, amelyek más jogágba tartoznak, de feleknek vagy csak valamelyiküknek a jogviszonyból eredően munkát kell végeznie (pl. megbízás, szövetkezeti tagok munkavégzése). Az eltérő jogviszonyok szabályozásánál természetesen nem kizárt a Javaslat rendelkezéseinek figyelembevétele, de ezt állami kényszerrel előírni felesleges és csak a rendelkezések kijátszására vezet”.

A törvényt az Országgyűlés az 1992. március 30-i ülésnapján fogadta el. Az Országgyűlés azonban 1992. január 6-i ülésnapján – majd három hónappal korábban, a jobb kéz nem tudja, hogy mit tesz a bal alapon – elfogadta a szövetkezetekről szóló 1992. évi I. törvényt, amelynek 65. § (1) bekezdése szerint: „A szövetkezet és tagja között létrejött munkaviszony jellegű jogviszonyra a Munka Törvénykönyve – a fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályok kivételével –, a szövetkezeti önkormányzati szabályzat és az ezeknek megfelelően megkötött szerződések az irányadók.”

Ez a törvényi szöveg mi más lenne, mint az Mt. indokolásának figyelmen kívül hagyása, azzal szöges ellentétben való törvényi szabályozás, a szövetkezeti tag tagsági viszonyával összefüggő tevékenységének szabad mozgásába való durva beavatkozás – a mindent pontosan szabályozni kell ókonzervatív dogmatikus szellem megnyilvánulásaként.

A túl élesnek tűnő fogalmazás motívumaként csak egyetlen momentumot jelzek. A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény VI. fejezetének (korlátozott felelősségű társaság) 167. § (2) bekezdésében foglaltak szerint (ezt a bekezdést az 1991:LXV. tv. 22. §-a iktatta be a törvénybe): „A társasági szerződésnek tartalmaznia kell, hogy a tag a társaság részére szolgáltatott személyes közreműködést milyen jogviszony alapján (pl. munkaviszony, megbízási jogviszony) teljesíti, vagy *mellékszolgáltatásként végzi*, továbbá ezek ellenértékéről is rendelkezni kell...”. A mellékszolgáltatásért a tagot természetesen külön díjazás illeti meg, ezt a társaság mérlegében a társaság tartozásai között kell feltüntetni. Vagyis a munkavégzés szempontjából még a kft-ben is nagyobb a mozgáslehetőség, mint a szövetkezetekben.

A magyar szövetkezetekkel összefüggésben – helyesen – a szövetkezeti tevékenység megváltoztatásának szükségességéről, az összekuszálódott tulajdoni és birtokviszonyok, üzemi működtetési formák mielőbbi rendezéséről, egyenlő versenyhelyekről és fokozott támogatásról stb. Técsi János, az FM Térségi PHARE Iroda szakértője pl. az úgynevezett piaci-szövetkezeti modell létrejöttéhez négy csomópont kialakulását és kikristályosodását jelzi feltételként, azaz a tevékenységszerkezet változását, a szervezet működését, az üzleti arculatot, s a szövetkezet és a tag státuszának változását. Técsi az átalakulás társadalmi vezérmotívumának azt a *polusrendszert* tartja, amelyben egyfelől a gazdaságilag fokozatosan önállósodó tagok, másfelől a tagok egzisztenciáját szolgáltatásokkal erősítő szövetkezetek helyezkednek el.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> A mezőgazdasági szövetkezetek átalakulása stratégiájának összefoglalását Karalyos Zsolt közli a Számadás 1995. június 1-i számában 7. p.

Hat évvel ezelőtt, a szövetkezeti törvény megjelenését megelőzően 2 évvel pontosan ezt a dilemmát igyekeztem jelezni, mondván: a szövetkezeti törvény tervezete vagy a szövetkezeti tagok valós helyzetével számolva azokat az anomáliákat próbálja kiküszöbölni, amelyek az idők folyamán felhalmozódtak, de nem tud utat mutatni a kialakuló új szituáció szövetkezeti megoldásához; vagy figyelmen kívül hagyja az átmenetinek minősített időszakot, s csak a valódi szövetkezetekre koncentrálva, a szövetkezeti tagok jogosultságainak és kötelezettségeinek szerves egységében, de a kimunkálatlan jövőkép illúziójával rendezi a személyes közreműködés nevesített válfaját: a munkavégzést.<sup>7</sup>

A szövetkezeti törvény megjelenését követően kiadott kommentárok és kézikönyvek sem tudtak igazán megbirkózni a jelzett dilemma feloldásával. Egy valami azonban kitűnik az elemzésekből: a törvényi rendelkezés félreértésekre is okot adók szűkszavúsága. Így pl.: a munkavégzésre vonatkozó szabályok „igen sommásan foglalják össze a korábbi szabályozásnak és az új törvény előkészítésének egyik legbonyolultabb és a tag egzisztenciális érdekeit a legmélyebben érintő kérdéskörét.” Az új megoldás „lényegében csak a tagi munkavégzés alapformáinak megkülönböztetésére korlátozódik, s ezeket átutalja a jogrendszer más, megfelelően szabályozott területére: a polgári jogba és a munkajogba.”<sup>8</sup> Továbbá, az Szvt. „az átmeneti esetekre nincsen tekintettel, ezen túlmenően pedig a tagi munkaviszony általános, más társaságokra kiható rendezése pedig elmaradt”.<sup>9</sup>

A következő megállapítás még az előbbieket is túlhaladja, amikor hangsúlyozza, hogy az a szűkszavú szabályozás, amit az Szvt. „bevezet, a gyakorlati megvalósítás során sok problémát fog okozni a jogalkalmazója számára”. És a gyakorlatban jelentkező bizonytalanságot várhatóan növelni fogja az a körülmény is, hogy az Szvt. a jog oldaláról nehezen megfogható fogalmakat vezet be, ezek: vállalkozási jellegű munkavégzésre irányuló jogviszony; munkaviszony jellegű jogviszony.<sup>10</sup>

Az idézet szerzője – nézetem szerint – az udvariasság irigylésre méltó határáig jut el akkor, amikor nehezen megfogható fogalmakról ír. Ezek a fogalmak egyértelműen a jogi nonszensz kategóriájába tartoznak, utána már a munkaviszony jellegű munkajogviszony és a vállalkozói jellegű vállalkozási jogviszony kategóriáit kellene törvényi fogalmakként meghatározni.

Az olcsó szellemeskedés lehetőségét a továbbiakban elkerülve, sajnálattal kell konstatálni, hogy a jogalkotó nem tudott megbirkózni sem a jogviszonyok elhatárolásának örökzöld elméleti problémájával, sem a társadalmi-gazdasági valóságot tükröző praktikus szabályozás világos és egyértelmű megfogalmazásával.

Az említett téma önálló és meghatározóan jelentős, így külön tanulmány tárgyát képezi. Mindeddig ugyanis a szaktudomány és a szakoktatás kísérleti eredményei nem jelentenek végleges választ, főleg a gyakorlati kérdések megoldására. Külön megemlítenendő, hogy „A munkavégzési tárgyú jogi kapcsolatok rendszere” címmel önálló kollégiumként már az egyetemi képzésben is megjelent az ide vonatkozó kutatási

---

<sup>7</sup> Veres József: MJSz. 1990.

<sup>8</sup> Szövetkezeti törvény magyarázatokkal. (Szerk.: Dr. Szép György). "Jogtanácsadó" Jogi Kiadványok Szerkesztősége Bp. 25-27. p.

<sup>9</sup> Prugberger Tamás: Vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyok. Jogtudományi Közlöny 1993. 11-12. sz. 425. p.

<sup>10</sup> Mezőgazdasági szövetkezetek átalakulási kézikönyve. (Szerk.: Dr. Szilágyi Sándor) DEGIOCON Kft. Miskolc, 1992. 97. p.

eredmények összegezése, vagy pl. külön tanulmány foglalkozik azokkal a jogviszonyokkal, amelyek határeseteket képeznek a munkaviszony és a vállalkozási/megbízási jogviszony között, illetőleg a tagsági alapon álló munkavégzéssel.<sup>11</sup> Vagyis a kutatások eredménye – a tökéletes logikai rendszer felvázolása mellett is – a „rácsodálkozás”, és annak jelzése, hogy a fogalmakat tisztán kellene megőrizni, a jogalkotás eredménye pedig nem a gordiuszi csomó elvágása, hanem tovább bogoztatása. Visszakanyarodva azonban a választott témához, a mezőgazdaságban végzett munka jogi szabályozása még mindig állatorvosi lóként jelenik meg oly módon, hogy a diagnózisok is nehezen állapíthatók meg.

#### *4. Mezőgazdasági szövetkezeteken belüli munkavégzés jogi szabályozása*

Magyarországon a mezőgazdasági munka feudális ízü szabályozását a polgári fejlődés – európai ütemétől és szemléletétől eltérő un. „kollektív” színezetű munkavégzés szabályozása váltotta fel. A klasszikus munkaviszony elmélet jogi alaptétele ugyanis a következő: a munkavállaló – legalábbis látszatra – független a piaci viszonyok alakulásától. A munkáltató gazdagodhat és tönkremehet, de ezek az ellentétes előjelű mozgások a munkaviszony tartalmát nem érintik. Végso soron legfeljebb annyiban, hogy a negatív tendencia a munkaviszony megszűnéséhez vezethet.

Ezzel szemben Magyarországon az 1950-es évek végétől mindinkább felerősödött az a téves és egyben félrevezető szemlélet, amely szerint a kettős pozíciójú munkavállaló „sír és nevet”. Másképpen fogalmazva, ez a szemlélet az arc nélküli tulajdonosról a quasi tulajdonos munkavállalóra igyekezett áthárítani a piaci árumozgás kedvezőtlen hatásait. Ezzel a manipulációval próbálta elhitetni a bér munkással – így a munkát végző szövetkezeti taggal is –, hogy ő a tulajdonos, ugyanakkor görcsös erőlködéssel építette a közös tulajdon védőkorlátait. Ennek a fejlődésképtelen állapotnak a lezárása után csak egy új, talpára visszaállított társadalmi-gazdasági helyzetet és tendenciáit szolgáló jogi szabályozási koncepciónak lett volna létjogosultsága.

Mi történt ezzel szemben? A jogalkotó ugyan felismerte a szövetkezet foglalkoztatási, a tag munkavégzési kötelezettségének tarthatatlanságát (előzőleg már megjelent a foglalkoztatási kötelezettség szüneteltetésének, a munka-megállapodás egyoldalú módosításának stb. kényszerszabályozása), de európai tapasztalatok, konkrét szociológiai felmérések, és elsősorban megalapozott koncepció hiányában a vajúdas eredménye a lakonikus rövidségű, ugyanakkor félreérthető törvényi szabályozás, nevezetesen: a szövetkezet és tagja között a korábbi jogszabályok alapján kötött munka-megállapodás olyan „munkaviszony jellegű jogviszonyt” létrehozó szerződéssé alakul át, amelyre – a fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályok kivételével – a Munka Törvénykönyve és a szövetkezeti önkormányzati szabályzat az irányadó. Az újonnan létesítendő munkaviszony jellegű jogviszonyt – természetesen – már az új típusú szerződés keletkezteti.<sup>12</sup>

Ezek után a tudománynak és a jogalkotásnak már „csak” arra kell választ találni, mit jelent a mezőgazdasági szövetkezetekben

- a személyes közreműködés;
- a munkaviszony jellegű jogviszony;

<sup>11</sup> Újvári József: "A munkavégzési tárgyú jogi kapcsolatok rendszere. Jegyzet-Kézirat Szeged, 1992. Prugberger Tamás: im.

<sup>12</sup> 1992. évi I. törvény 65. §-a (1) bekezdés, 1992. évi II. törvény 55. §.

– milyen ismérvek alapján lehet elhatárolni a munkaviszony jellegű jogviszonyt a munkavégzésre irányuló vállalkozási jellegű jogviszonytól;

– a tagsági jogviszonynak van-e kihatása a szövetkezeti tag és szövetkezete között fennálló munkaviszony alakulására.

a) A személyes közreműködés elve 25 éves tisztázatlanságának kardinális kérdéssé válása egy új szövetkezeti törvény tervezetében, az 1992-es törvényi szabályozást követően – megdőbrentő. Abban ugyanis a következő kérdésekre kellene választ adni:

– „indokolt-e a tag „alapvető kötelezettsége” keretében szabályozni a személyes közreműködést,

– helyes-e a személyes közreműködés fogalmát munkavégzésre irányuló jogviszonyként definiálni, szűkíteni.”<sup>13</sup>

Ismét csak vázaltszerűen, miután a szövetkezet személyi és tőketársulás, a személyes közreműködés igénye legalább annyira fontos, mind a családi kapcsolatban, anélkül, hogy alapvető kötelezettségként pontosan nevesíteni lehetne. A személyes közreműködés egyfelől eddig sem jelent meg alapvető kötelezettségként valamennyi szövetkezet kategória szabályozásában (ld. pl. a takarékszövetkezet), másfelől a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége által Manchesterben 1995 szeptemberében elfogadott alapelvekből sem lehet kiolvasni a személyes közreműködésnek alapvető kötelezettségkénti felfogását. Az alapelvek e vonatkozásban csak azt rögzítik, hogy a szövetkezetek demokratikus szervezetek, melyeket a tagok irányítanak, akik tevőlegesen részt vesznek az irányelvek kialakításában és a döntéshozatalban, továbbá, hogy az elsődleges szövetkezetekben a tagoknak egyenlő szavazati joguk van (egy tag – egy szavazat).

Nem világos az sem, egyáltalán hol jelenik meg a mezőgazdasági szövetkezetben a személyes közreműködés, mint a tag alapvető kötelezettsége? Az új szövetkezeti törvény szabályozási koncepciójáról szóló 1996. évi első előterjesztés (március) ugyanis megállapítja: "Az Szvt. 61. §-ában foglaltakra figyelemmel a "személyes közreműködésnek", mint a tag alapvető kötelezettségének [Szvt. 46. § a) pont] kiemelt jelentősége van a szövetkezet nyereségének felosztása során.

Az Szvt. 62. § (2) bekezdése szerint a szövetkezet éves kiosztható eredményének nagyobb részét valóban "a személyes közreműködés arányában a tagoknak kell visszatéríteni". Ezzel szemben az Szvt. sem a 46. §-ában, sem máshol nem jelzi a személyes közreműködést tagi alapvető kötelezettségként, hanem azt az alapvető jogok között [45. § (1) bek. a) pont] említi. A tag kötelessége: "teljesítse a vagyoni hozzájárulást, és vállalásának (hangsúly a vállaláson van) megfelelően részt vegyen a szövetkezetnek és önkormányzati szerveinek a tevékenységében".

Nézetem szerint tehát nem a személyes közreműködés lényegével, mint személy- és tőke egyesülés egyik alaptételével van probléma, sokkal inkább a fogalom régi, rosszul beidegződött megközelítésével, a tulajdonosi pozíció és a munkavégzés összekapcsolása lehetőségének érthetlenségével. A személyes közreműködést éppen ezért semmiképpen sem lehet a "szövetkezeti tag alapvető kötelezettsége keretében" szabályozni, de a szövetkezeti tagsági viszony egyik tartalmi elemeként, mint lehetőségként feltétlenül meg kell említeni, éppen a szövetkezet jellegének kihangsúlyozása érdekében. Ami pedig a személyes közreműködés fogalmának

<sup>13</sup> Előterjesztés az új szövetkezeti törvény szabályozási koncepciójáról. Bp. 1996. április 45. p.

munkavégzésre irányuló jogviszonykénti definiálását (szűkítését) illeti, a következő az álláspontom:

- a tulajdonosi személyes közreműködés nem feltétlenül jelenik meg a munkavégzésre irányuló (vagy azt szabályozó) jogviszony tartalmaként,

- a mezőgazdaság területén működő szövetkezetekben már csak azért sem lehet a személyes közreműködés fogalmát munkavégzésre irányuló jogviszonyként definiálni (szűkíteni), mivel a személyes közreműködés csak valamilyen jogviszony tartalmaként (jog és kötelezettségként) jelenhet meg, s ezt a tartalmi elemet lehet ugyan konkretizálni pl. megállapodással vagy szerződéssel, de azzal még nem válik önálló jogviszonnyá, legfeljebb függő jogviszonyként realizálódik, s osztozik az alapjogviszony sorsával.

Abból kell kiindulni, hogy a szövetkezetnek a tagjai számára megélhetést és nem munkalehetőséget kell biztosítani. Már a századunk kezdetén is érdekes volt az a nézet, amely szerint a szövetkezet létének legfőbb feltétele, hogy az egyén ne legyen jobban rászorulva a szövetkezetre, mint a szövetkezet az egyénre. Ellenkező esetben ugyanis az egyén az összességtől függő helyzetbe jut. Végül nézzük meg a példa értékének tekintett 1947:XI. törvénycikket, abban ezt olvashatjuk: "... a szövetkezeti tag a szövetkezetbe belépéssel különösen arra kötelezi magát, hogy a szövetkezet munkájában a szövetkezés tárgyához képest termeléssel, értékesítéssel, fogyasztással vagy egyéb tevékenységgel részt vesz: továbbá a reá bízott és elvállalt munkát a rendes és lelkiismeretes szövetkező gondosságával elvégzi (26. §). Hiába keresünk a miniszteri indokolásban vagy a törvénnyel összefüggő kommentárokból bővebb felvilágosítást a szövetkezeti tagok munkavégzésére, nem találunk, legfeljebb annyit, hogy a szövetkezet és tagjai közötti munkakapcsolatnak – tulajdonosi pozícióból eredően – nem alapja a munkabéri vagy szolgálati szerződés.

A mai körülmények között a jelzés utalás már nem kielégítő, de a GT. mellékszolgáltatásra vonatkozó rendelkezése sem alkalmas az analóg szabályozásra, tekintettel a Kft. tőketársulás jellegére, s annak következményére, nevezetesen: a mellékszolgáltatás ugyan a személyes közreműködés megnyilvánulása, de ezért a tagot külön díjazás illeti meg, ezt a társaság mérlegében a társaság tartozásai között fel kell tüntetni, így az elvonatkoztatott, pontosabban nevesítetlen személyes közreműködés, amelyiknek bázisa a tiszta vagyon kiosztható hányada, még nem, illetőleg nem jól szabályozott a hatályos szövetkezeti törvényben. Az új és helyes szabályozás közgazdasági és jogi szemléletű elméletének megalapozása és részletes kidolgozása már talán el is késett.

b) Ebben (4.) a pontban jelzett másik nagy kérdéscsoport a valamilyen viszony jellegű jogviszony minősítése, már a mezőgazdasági munkavégzés területén is megválaszolásra vár. Az ugyanis még érthető, hogy miért kellett a munka-megállapodást szerződésnek minősíteni. Gondolom, a jogalkotó ezzel akarta bizonyítani, nem a szövetkezeti tag munkavégzési, a szövetkezet foglalkoztatási kötelezettségét tartalmazó tagsági jogviszony egyik tartalmi elemét kell konkretizálni, hanem a jogviszony tartalmában meglévő lehetőséget kell szerződésben rögzíteni, de akkor ezt a *tagsági munkaviszony lehetőséget* miért nem lehetett már négy évvel ezelőtt megalkotott "korszerű és új szemléletű" szövetkezeti törvényben úgy megfogalmazni, hogy a szövetkezet és tagja között létrejött tagsági munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve stb. az irányadók. Ugyanez mondható el a vállalkozási jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonyra is, így: a tagsági vállalkozásra (és nem a vállalkozás jellegű munkavégzésre) irányuló jogviszony tartalmát az önkormányzati szabályzatnak és a



polgári jog szabályainak megfelelő, csoportos vagy egyéni szerződés határozza meg. (Vajon a hatályos szabályozásban itt mi indokolta a csoportos vagy egyéni "tagsági megállapodások" kifejezést?) Talán jobb lenne visszatérni a "tagsági munkaviszonyt" és "tagsági vállalkozási viszonyt" keletkeztető jogi tény nevesítésénél a "megállapodás" szóhasználatra, jelezvén e viszonyok függvény jogviszony jellegét [BH 94/1/58], de ha szakszerűtlennek (és főleg lejáratottnak) véljük a megállapodás kifejezést, a *belső szerződés* mégis csak jobban kifejezné az oly határozottan hangsúlyozott függvény jellegét. Természetesen így jobban is lehetne jelezni a szövetkezet és tagja között létrejövő, de a tagsági jogviszonytól független szerződésektől való különbözőséget is.

#### 5. A mezőgazdasági munka egyéb területei

Nem véletlen, hogy a mezőgazdasági szövetkezetekben végzett munka jogi szabályozásának taglalása – a vázlatosság ellenére is – lényegében kitölti a tanulmány terjedelmét. Ennek oka az elmúlt 47 év (1949-től szövetkezesítették a mezőgazdaságot), és a mezőgazdasági nagyüzemek, bár tendenciájában csökkenő, de mégis létező megjelenési formái, a mezőgazdasági szövetkezetek működésük során még mindig több megoldandó problémát produkálnak.

a) A megszűnt mezőgazdasági nagyüzemek területén is létrejövő kisgazdaságokban, farmokban munkát végző személyek jogi helyzete autonóm, azaz tulajdonosi. Ezért a családi munkavégzés szabályozása egészen más jellegű felmérést és összefoglaló tanulmányt igényel.

A mezőgazdaság területén végzett munka kategóriáit – tudomásom szerint – még nem osztályozták, de ajánlásokat tartalmazók sem közismertek, az Mt. pedig szabályozást illetően nem tesz különbséget a gazdasági ágazatok között. Továbbmenve, a foglalkoztatás különböző formái, köztük a foglalkoztatáspolitikai egyik örökzöld témája részdíjs munkavállalás, de a részes munka és vállalkozás sem jelez olyan sajátosságokat a szabályozás területén, amelyek kizárólagos ágazatra jellemzőek. Így csak egy kategóriánál állunk meg röviden.

b) A hatályos Mt. szerint – a régivel azonos módon – a határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag, illetve más alkalmas módon kell meghatározni. Alapjában elfogadható lenne a tömör törvényi megfogalmazás, ha a „más alkalmas mód variánsai ismertek és alkalmazottak lennének. Az alkalmas módok azonban – kivételektől eltekintve – évtizedek alatt sem váltak gyakorlattá, miután a társadalmi-gazdasági közeg számára ideológiailag nem voltak kívánatosak a régi formációk. A többi között pl. a napszámos munka.

Az 1994-ben megjelent, tehát korszerű főiskolai tananyag is a munkajog tárgyaként azokat a munkaviszonyokat, vagyis munkavégzési viszonyokat jelzi, amelyekben a munkát végző személy munkaerejét más számára fejti ki, ellenszolgáltatás fejében, saját elhatározása alapján, munkaereje folyamatos kifejtése formájában, jellemzően tartós jelleggel, s nem csupán egy-egy feladat elvégzésére vállalkozva.<sup>14</sup> Azaz a szakirodalom a jogalkotást követően két év elteltével sem reagált a mezőgazdaságban fokozottan jelentkező munkanélküliség által ismét felszínre dobott olyan „idejétmúlt” jelenségekre, és azokból eredő intézményekre, amelyek talán segíthetnének a fekete munkavállalás visszaszorításában, a munkanélküliek támogatásának racionálisabb (gazdaságosabb) megszervezésében.

<sup>14</sup> Miholics Tivadar: Magyar Munkajog. UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft. 1994. 5. p.

Annak idején a gazdasági napszámokról az 1898:II. tc. ötödik fejezete rendelkezett. A naponkénti díjazás (napszám) mellett alkalmazott gazdasági munkást kellett napszámos alatt érteni, de nem ellenkezett a napszámos fogalmával az sem, hogy munkáját a munkaadó akár egy hónapot meghaladó időre is biztosítsa a maga számára.

Ma már a hivatali és a magánszférában egyaránt szemérmesek vagyunk, nem szeretjük a napszámos szó archaikusan feudál-kapitalista ízét, fizetünk azonban zsebből, szívességi munkára (besegítésre) vállalkozunk, családi kalákát szervezünk, s a „család” tagjai hihetetlen elasztikussággal bővülnek a végzendő munka mennyiségének függvényében. Közben azon vitatkozunk, hogy van-e ágazati, különösen mezőgazdasági munkanélküliség, annak vannak-e sajátos megoldási (csökkentési) módok stb. (A Munkaügyi Minisztérium nem ismeri el a mezőgazdasági munkanélküliség fogalmát. Ugyanakkor elismerésre méltó az a tendencia, a munkanélküliek abban legyenek érdekelve, hogy gyűjtsék a legális munkavégzés napjait, heteit, mert ha ezt nem teszik meg, akkor két év után az ellátó rendszer számukra kimerül.)

E rövid összegezés természetesen csak jelzésszerű, figyelemfelhívás egy régi intézmény új körülmények közötti alkalmazásának lehetőségére – a szükség jegyében.

JÓZSEF VERES

## DIE RECHTLICHE REGELUNG DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN ARBEIT

(Zusammenfassung)

Der Autor sucht in seiner vorliegenden kurzen, skizzierten Abhandlung die Antwort auf die Frage, ob es auf dem Bereich der Landwirtschaft in Ungarn noch mit der Verrichtung der Arbeit zusammenhängende nicht oder nur zum Teil geregelte Beziehungen gibt, die von den vom Arbeitsrecht, bzw. vom Zivilrecht typisierten Rechtsverhältnissen abweichen.

Der Autor zeigt die Beziehungen, die eine Grundlage zu diesem Thema geliefert haben. So die persönliche Mitwirkung der Mitglieder der Genossenschaften, die sog. inneren Unternehmungen, die Beschäftigung im Rahmen des Anteilanbaus, die rezente Tagelöhnerarbeit usw.

Die letztendliche Konklusion ist die Feststellung, daß die vom europäischen Durchschnitt abweichende – hoffentlich nur vorübergehende – Struktur der Landwirtschaft in Ungarn nicht in ihren Einzelheiten geregelte Arbeitsverrichtungs- und Unternehmungsbeziehungen zustande gebracht hat, andererseits brauchen die beschriebenen Beziehungen, wenn keine rechtliche Regelung, aber umso mehr Wegweisung (Richtlinien), die sowohl den Arbeitgebern, als auch den Arbeitgebern und Unternehmern als Grundlage dienen können.